GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Venlo.
Nr. 42625
18 mei
2015

15e wijziging Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo

Burgemeester en wethouders van de gemeente Venlo;

gezien het voorstel van het Hoofd Afdeling Advies en Beheer d.d. 20 oktober 2014;
gelet op artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet;
gelet op artikel 4:1 Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo;
overwegende dat sinds 1 januari 2014 flexibilisering van de werktijden heeft plaatsgevonden, waardoor ook aanpassing van de lokale werktijdenregeling noodzakelijk is geworden;
mede gelet op de instemming van de Ondernemingsraad d.d. 27 november 2014;
besluiten:
vast te stellen de 15e wijziging van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo.
A
Artikel 4:2:1:1, de Regeling Arbeidsduur, werktijden en arbeidsduurverkorting, wordt ingetrokken.
B
Artikel 4:1:1:1, in dit artikel wordt opgenomen de
Werktijdenregeling gemeente Venlo

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:
a. Medewerker
De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub a van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo, alsmede uitzendkrachten, detacheringskrachten, stagiaires en personen die anderszins werkzaam zijn bij de werkgever.
b. Bedrijfstijd en

De tijden waarin medewerkers op kantoor werkzaamheden kunnen verrichten.
c. Contacttijden
Tijdsblokken die de leidinggevende kan aanwijzen waarop de medewerker aanwezig, beschikbaar of bereikbaar moet zijn;
d. Feitelijke arbeidsduur
Het aantal uren dat de medewerker in een bepaalde periode arbeid heeft verricht.
e. Formele arbeidsduur
De volgens de aanstelling vastgestelde omvang van het aantal uren dat de medewerker in een bepaalde periode arbeid moet verrichten.

Artikel 2 Toepassing

Lid 1
De werktijdenregeling is van toepassing op alle medewerkers. De regeling bestaat uit een standaard- en een bijzondere regeling.
Lid 2
De standaardregeling geldt voor de medewerkers die zelf regelruimte hebben voor het bepalen van hun werktijden. Paragraaf 2 van deze regeling is uitsluitend van toepassing op deze medewerkers.
Lid 3
De bijzondere regeling is van toepassing op medewerkers waarvoor de individuele werktijden eenzijdig door de werkgever worden vastgesteld. Het college bepaalt welke functiegroep(en) onder de bijzondere regeling vallen. Deze functiegroep(en) en functies zijn opgenomen in Bijlage A van deze regeling. Paragraaf 3 van deze regeling is uitsluitend van toepassing op de medewerkers die deze functies uitoefenen.

Artikel 3 Formele arbeidsduur

Lid 1
De formele arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband gemiddeld 36 uur per week en 1806 uur per jaar.
Lid 2
Bij een deeltijd dienstverband is de formele arbeidsduur per week het aantal uren dat in de aanstelling is vermeld. De formele arbeidsduur per jaar wordt naar rato berekend.
Lid 3
De feitelijke arbeidsduur kan afwijken van de formele arbeidsduur, met inachtneming van hoofdstuk 4 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo.

Artikel 3a Feitelijke arbeidsduur en compensatieverlof

Lid 1

De feitelijke arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband gemiddeld 40 uur per week. Hierdoor bouwt de medewerker op jaarbasis 200,8 uur compensatieverlof op. Bij een deeltijd dienstverband wordt de feitelijke arbeidsduur (en het compensatieverlof) naar rato berekend.
Lid 2
Het compensatieverlof wordt naar rato verminderd met de uren waarop de medewerker wegens ziekte is verhinderd om zijn dienstbetrekking te vervullen. Compensatieverlof dat is verbruikt, maar naderhand wegens ziekte niet toereikend blijkt te zijn, wordt aangevuld met:
a. Compensatie in werktijd, of
b. Vakantieverlof.

Lid 3
Het compensatieverlof wordt opgenomen in hetzelfde jaar waarin het is opgebouwd. Niet opgenomen compensatieverlof vervalt.
Lid 4
De 200,8 uren compensatieverlof worden toegevoegd aan het vakantieverlof, nadat maximaal 7 -in overeenstemming met de Ondernemingsraad- door het college vastgestelde collectieve sluitingsdagen (56 uur) hierop in mindering zijn gebracht. Dit zijn de brugdagen.
Lid 5
De voorgaande leden zijn niet van toepassing op de medewerker waarmee afspraken zijn gemaakt over een werkpatroon waarbij geen compensatieverlof wordt opgebouwd.
Lid 6
De medewerker die verplicht moet werken op een brugdag, komt in aanmerking voor een vergoeding op grond van artikel 3:8 Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo wanneer hij onder de standaard-regeling valt. De medewerker waarop de bijzondere regeling van toepassing is, komt in aanmerking voor de overwerkvergoeding ingevolge artikel 3:2 Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo.
Lid 7
De medewerker die een of meerdere brugdagen onvoldoende kan compenseren doordat hij geen of te weinig compensatieverlof opbouwt, dan wel het compensatieverlof reeds heeft verbruikt, dient het tekort aan feitelijke arbeidsduur aan te vullen door middel van één van de navolgende mogelijkheden:
a. Inlevering van salaris, of
b. Compensatie in werktijd.

Artikel 4 Werktijden

Lid 1
De werktijd bedraagt per dag maximaal 11 uren. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 50 uren per week.
Lid 2
De medewerker die tussen de 5,5 uur en 10 uur per dag werkt, dient ten minste een half uur pauze te nemen. De pauzetijd kan ineens of in 2 delen worden opgenomen.
Lid 3
Wanneer een medewerker meer dan 10 uur per dag werkt, heeft hij ten minste recht op 45 minuten pauze. De pauzetijd moet minimaal in 2 delen worden opgenomen.

Artikel 5 Aanwezigheid

Lid 1
De bedrijfstijd is op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 19.00 uur.
Lid 2
De leidinggevende stelt de contacttijden in samenspraak met zijn medewerkers vast.

Artikel 6 Doktersbezoek

Lid 1
Doktersbezoek, tandartsbezoek, ziekenhuisbezoek, e.d. dienen buiten werktijden plaats te vinden.
Lid 2
Wanneer het niet mogelijk is om een bezoek als bedoeld in het eerste lid buiten de werktijden plaats te laten vinden, treden leidinggevende en medewerker in overleg om tot een passende oplossing te komen.

Paragraaf 2 De standaardregeling

Artikel 7 Dagvenster

Medewerkers kunnen werkzaamheden verrichten binnen het dagvenster van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 22.00 uur.

Artikel 8 Bezetting en werkafspraken

Lid 1
De leidinggevende is verantwoordelijk voor de bezetting van de afdeling.

Lid 2
Eenmaal per jaar worden basisafspraken gemaakt tussen de leidinggevende en de medewerker over de werktijden, verlof en werkplanning binnen het dagvenster. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en opgenomen in het jaarplan.
Lid 3
Uitgangspunt bij het maken van de basisafspraken over werktijden is een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering, een goede procesgang van de werkzaamheden op de afdeling, bereikbaarheid voor interne en externe klanten en een optimale samenwerking op en tussen de afdelingen, waarbij rekening wordt gehouden met de balans tussen werk en privé van de medewerker.
Lid 4
Bijstelling van de afspraken kan in overleg plaatsvinden. Jaarlijks worden de basisafspraken over werktijden, verlof en werkplanning tenminste twee maal geëvalueerd. Deze evaluatie vindt in ieder geval plaats tijdens het jaarlijkse voortgangsgesprek.
Lid 5
Wanneer de medewerker binnen het dagvenster werkzaamheden moet verrichten buiten de afgesproken werktijden, wordt de gewerkte tijd op een ander moment gecompenseerd. De leidinggevende en de medewerker maken samen afspraken om de tijd op korte termijn te compenseren. Deze uren kunnen niet opgespaard worden of worden omgezet in vakantie-uren.

Artikel 9 Plaats- en tijdonafhankelijk werken
Lid 1
De medewerker maakt op eigen initiatief met de leidinggevende afspraken over de plaats waar hij zijn werkzaamheden verricht.
Lid 2
De medewerker is verplicht er zelf zorg voor te dragen dat de werkplek die hij buiten kantoor inneemt voldoet en blijft voldoen aan de eisen die worden gesteld in de Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 10 Buitendagvenstervergoeding
Lid 1
Indien de medewerker buiten het dagvenster in opdracht van zijn leidinggevende werkzaamheden moet verrichten, komt hij in aanmerking voor de buitendagvenstervergoeding zoals beschreven in artikel 3:8 Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo. Deze vergoeding bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon. De gewerkte uren buiten het dagvenster worden tevens in tijd gecompenseerd. De medewerker maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende. Deze uren kunnen niet worden opgespaard of worden omgezet in vakantie-uren.
Lid 2
De medewerker die een functie bekleedt waaraan een functieschaal 11 of hoger verbonden is heeft conform artikel 3:8 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo geen recht op een buitendagvenstervergoeding.

Artikel 11 Beschikbaarheidsdiensten
Lid 1
De medewerker die aangewezen is voor het verrichten van beschikbaarheidsdiensten heeft recht op de standaardvergoeding zoals opgenomen in artikel 3a:3:3:1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo.
Lid 2
Indien de medewerker opgeroepen wordt tijdens zijn beschikbaarheidsdienst en werkzaamheden verricht buiten het dagvenster, komt hij in aanmerking voor de buitendagvenstervergoeding zoals beschreven in artikel 3:8 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo. Deze vergoeding bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon. De gewerkte uren buiten het dagvenster worden tevens in tijd gecompenseerd. De medewerker maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende. Deze uren kunnen niet worden opgespaard of worden omgezet in vakantie-uren.
Paragraaf 3 De bijzondere regeling

Artikel 12 Bijzondere regeling
Lid 1
De bijzondere regeling is van toepassing op de <u>in bijlage A</u> opgenomen functiegroep(en) en functies.
Lid 2
De leidinggevende stelt voor deze groep eenzijdig de individuele werktijden vast conform artikel 4:4 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo.
Lid 3
De werktijd van de in bijlage A genoemde medewerkers van de Afdeling Openbare en Gebouwde Omgeving is van 7.30 uur tot 16.00 uur. De pauze bedraagt een half uur.
Lid 4
Het college kan besluiten om de in de bijlage A genoemde functies/functiegroep(en) wijzigen.
Lid 5

Medewerkers in de bijzondere regeling kunnen conform de bepalingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo aanspraak maken op de overwerkvergoeding (artikel 3:2 AGV), toelage onregelmatige dienst (artikel 3:3) en beschikbaarheidsvergoeding (artikel 3:3A AGV).

Artikel 13 Tropenrooster
In geval van bijzondere hoge binnen/buiten temperatuur in relatie tot de werkomstandigheden kan het afdelingshoofd besluiten tot instelling van een tropenrooster. De werktijden in dat rooster zijn van 07.00 tot 13.00 uur. Het hierdoor ontstane negatieve werktijdensaldo dient voor het einde van het betreffende kalenderjaar te zijn vereffend. Deelname aan het tropenrooster geschiedt op vrijwillige basis in overleg met het afdelingshoofd.

Toelichting Werktijdenregeling

Algemeen

Inleiding: waarom een nieuwe werktijdenregeling ?
Deze lokale Werktijdenregeling is geschreven als gevolg van de flexibilisering van de werktijden sinds 1 januari 2014. Sindsdien gelden voor alle CAR-UWO gemeenten -en dus ook voor de gemeente Venlo- ruimere reguliere werktijden. Het zogenaamde nieuwe ‘dagvenster’ waarbinnen nu gewerkt kan worden is van 07.00 uur tot 22.00 uur.
Het dagvenster geldt voor alle medewerkers die “regelruimte” hebben, d.w.z. medewerkers die enige vrijheid hebben in het bepalen van hun werktijden. Voor medewerkers die deze regelruimte in het geheel niet hebben, geldt de bijzondere regeling. Het college heeft al bij de inwerkingtreding van het ruime dagvenster een lijst met functies vastgesteld die onder de bijzondere regeling vallen. Deze lijst is opgenomen in bijlage A van deze regeling.
De lokale werktijdenregeling sluit hierop aan door een duidelijk onderscheid te maken tussen medewerkers die onder de standaard- en de bijzondere regeling vallen.
De bepalingen die betrekking hebben op zowel de standaard- als de bijzondere regeling, zijn terug te vinden in hoofdstuk 4 van de Arbeidsvoorwaardenregeling (implementatie CAR-UWO). Artikel 4:1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo bepaalt dat het college lokaal een werktijdenregeling vast moet stellen met inachtneming van hetgeen in hoofdstuk 4 is bepaald. Met de onderhavige regeling wordt aan deze verplichting voldaan.

Op termijn geen compensatieverlof meer
Het nieuwe dagvenster en de bijbehorende regels geven invulling aan de behoefte van zowel werkgever als werknemer om flexibel om te kunnen gaan met werktijden. De werkgever kan werknemers meer inzetten als er meer werk is en vice versa. De werknemer kan met behulp van het tijd- en plaatsonafhankelijk werken zijn werktijden beter afstemmen op zijn privésituatie.
Met deze nieuwe, gecreëerde flexibiliteit in de arbeidsvoorwaarden is eigenlijk niet meer te rijmen dat alle werknemers op een uniforme wijze standaard elke week 4 uur compensatieverlof opbouwen (bij een regulier -formeel- dienstverband van 36 uur). Immers, de bedoeling is nou juist om op individueel niveau afspraken te gaan maken over de werkbelasting in een bepaalde periode. Flexibiliteit en zeggenschap van de medewerker zijn hierbij sleutelbegrippen. De leidinggevende laat een deel van de ‘control’ los en de medewerker neemt zijn verantwoordelijkheid.
In deze nieuwe lokale werktijdenregeling is vooralsnog de opbouw van compensatieverlof gehandhaafd. In het jaar 2015 zal -met de Ondernemingsraad- worden gekeken naar de gevolgen die een toekomstige afschaffing van het compensatieverlof zal hebben (wat doen we bijvoorbeeld met de brugdagen, wat betekent afschaffing voor de vaste werktijden van medewerkers die onder de bijzondere regeling vallen, etc.).

Leeswijzer
Het eerste deel van deze lokale werktijdenregeling richt zich op onderdelen die op beide doelgroepen van toepassing zijn. Vervolgens is er een paragraaf voor medewerkers die onder de standaardregeling vallen en een paragraaf met aandacht voor de afspraken voor de medewerkers die onder de bijzondere regeling vallen. In beide paragrafen is aandacht voor de financiële componenten die samenhangen met de werktijden. Deze zijn immers voor beide groepen verschillend. Er wordt in dergelijke gevallen naar de van toepassing zijnde vergoedingen verwezen.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 Begripsbepaling
Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 2 Toepassing
In dit artikel wordt onderscheid aangebracht tussen de medewerkers die onder de standaard- of de bijzondere regeling vallen.

Artikel 3 Arbeidsduur
De formele arbeidsduur per jaar staat beschreven in artikel 1:1 van de AGV en bedraagt -bij een volledige betrekking met een arbeidsduur van 36 uur per week- 1836 uur.
Aangezien lokaal nog andere feestdagen zijn aangewezen, dient de formele arbeidsduur per jaar in deze lokale regeling te worden aangepast.

Het gaat om de volgende lokaal aangewezen vrije dagen: carnavalsmaandag (7,2 uur) carnavalsdinsdag (7,2 uur), vrijdagmiddag vóór carnaval (2,5 uur), Goede Vrijdag (7,2 uur) en bevrijdingsdag (7,2 uur x 5/7 = 5,14 uur). Totaal aantal lokaal aangewezen vrije uren: 29,24 uur. Wanneer dit in mindering wordt gebracht op de landelijk bepaalde formele arbeidsduur van 1836 uur per jaar, is de lokale formele arbeidsduur 1806,76 uur (afgerond 1806 uur).
Deze dagen zijn vastgelegd in artikel 4:1:1:2 (het oude artikel 4:2:1:3 van de AGV).

Artikel 3a Feitelijke arbeidsduur en compensatieverlof

Lid 5 van dit artikel heeft betrekking op de medewerker die afspraken heeft gemaakt over het werken volgens een patroon waarbij hij gemiddeld niet meer werkt dan 36 uur per week (bij een full time dienstverband), bijvoorbeeld door vier dagen van 9 uur te werken. Deze medewerker bouwt geen compensatieverlof op.
Lid 7 heeft onder meer betrekking op de bovengenoemde medewerker die bijvoorbeeld volgens een vast patroon van vier dagen van negen uur per week werkt. Deze medewerker zal op een andere manier de bruguren moeten compenseren. Hetzelfde geldt voor de deeltijder die te weinig compensatieverlof heeft.
Wanneer de opbouw van compensatieverlof wordt afgeschaft, kan dit artikel in zijn geheel vervallen.

Artikel 4Werktijden

De maximale arbeidsduur per dag en per week en de daarbij passende hoeveelheid pauze is opgenomen in de Arbeidstijdenwet (Atw) en in artikel 4:2 en artikel 4:4 van de AGV. De maximale arbeidsduur op grond van de Atw is 12 uur per dag en 60 uur per week. Maar over een langere periode gezien, namelijk per 16 aaneengesloten weken, mag er niet meer dan gemiddeld 48 uur arbeid worden verricht.
In de AGV is de maximale arbeidsduur ingeperkt tot 11 uur per dag en 50 uur per week.

Artikel 5 Aanwezigheid

De nieuwe regeling kent geen glijtijden en geen bloktijden meer. Bij het nieuwe dagvenster met een reguliere werktijd van 07.00 uur tot 22.00 uur, is het niet nodig dat afspraken worden gemaakt over variabele begin- en eindtijden (glijtijden). De mogelijkheid tot 'glijden' is namelijk al vastgelegd met de invoering van dit ruime dagvenster.
Ook voor het *centraal* handhaven van momenten van verplichte aanwezigheid (bloktijden) is niet gekozen. In de nieuwe regeling is sprake van 'contacttijden': tijdsblokken die de leidinggevende kan aanwijzen waarop de medewerker aanwezig, beschikbaar of bereikbaar moet zijn. Het opnemen van deze bepaling geeft ruimte om de verplichte aanwezigheid op kantoor te handhaven, bijvoorbeeld voor teamoverleg of vaste momenten van burgercontact. Door de definitie van contacttijden te verbreden met de opties van verplichte bereikbaar- of beschikbaarheid is de bandbreedte van wat onder (verplichte) contactmomenten wordt verstaan zo breed -en dus flexibel- mogelijk gehouden.
De genoemde tijdstippen van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 uur en 21.00 uur zijn iets minder breed dan het dagvenster. Dit betekent niet dat er geen sprake kan zijn van verplichte aanwezigheid, beschikbaar- of bereikbaarheid op andere tijden (binnen of buiten het dagvenster), maar het wordt niet wenselijk geacht om op deze tijden medewerkers wekelijks / structureel tot contact te verplichten. Let wel: voor de medewerker die beschikbaarheidsdienst heeft (en hiervoor dus ook een beschikbaarheidsvergoeding ontvangt) is dat natuurlijk anders.
De tijden waarop het mogelijk is om op kantoor te werken (bedrijfstijd) is -vooralsnog- van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 19.00 uur. In het nieuwe stadskantoor zal straks de mogelijkheid bestaan om op de begane grond en de eerste verdieping een uur langer te werken, dus tot 20.00 uur. Mocht alsdan blijken, dat er veel behoefte is aan langere bedrijfstijden, dan kan op dat moment bekeken worden of dit aanleiding is tot wijziging van de openingstijden.

Artikel 6 Doktersbezoek

Lid 1

Omdat de vraag naar mogelijkheden van doktersbezoek onder werktijd in de praktijk regelmatig wordt gesteld, is ervoor gekozen om hiervoor toch een bepaling op te nemen.
Het ligt echter voor de hand dat de medewerker die voldoende regelruimte heeft en waarvoor dus het ruimere dagvenster geldt, in principe in staat is om doktersbezoek e.d. in zijn eigen tijd te organiseren. Ook het verlenen van mantelzorg, door bijvoorbeeld een familielid te begeleiden bij een ziekenhuisbezoek, kan op deze wijze overdag worden ingepland.

Lid 2

Het uitgangspunt zoals vastgelegd in het eerste lid, dient in alle redelijkheid te worden gehanteerd. In deze toelichting wordt getracht om beeld en geluid te geven bij de uitleg ervan. Des te meer flexibiliteit een medewerker heeft in de afstemming van zijn balans tussen werk en privé, des te meer mogelijkheden zijn er om doktersbezoeken in de eigen tijd te laten plaatsvinden. Hierbij kunnen allerlei factoren een rol spelen. Hieronder wordt een aantal factoren genoemd, dat een rol kan spelen bij de afwijking van de hoofdregel als genoemd in lid 1:

- Gepland of onvoorzienbaar.
  Wanneer bijvoorbeeld sprake is van een reguliere tandartscontrole, dan heeft de medewerker in principe de mogelijkheid dit in zijn eigen tijd te plannen. Is er een acute reden om een arts te bezoeken, dan is het niet altijd mogelijk dit in eigen tijd te doen.

- De medewerker die 36 uur werkt heeft doorgaans minder mogelijkheden om in zijn eigen tijd naar de dokter te gaan dan dat de medewerker heeft die 18 uur werkt (of dit daadwerkelijk ook zo is hangt af van de persoonlijke omstandigheden)
- De medewerker die onder de bijzondere regeling valt heeft veel minder flexibiliteit in de afstemming van werk en privé dan de medewerker die onder de algemene regeling valt. Het bezoeken van een arts buiten werktijd, kan van hem dus in alle redelijkheid vaak niet worden verlangd.

Resumerend: met deze bepaling wordt beoogd de vanzelfsprekendheid van doktersbezoeken onder werktijd weg te nemen. Het uitgangspunt dient te zijn dat de medewerker dit buiten zijn reguliere werktijd regelt. Er zijn echter allerlei situaties denkbaar waarin dit niet in redelijkheid van de medewerker kan worden verlangd. In die gevallen dienen medewerker en leidinggevende het gesprek met elkaar aan te gaan, waarin in redelijkheid -afhankelijk van de omstandigheden van het geval- voor een passende oplossing wordt gekozen. Passend zal vaak betekenen dat het doktersbezoek alsnog onder werktijd zal plaatsvinden. Het kan ook betekenen dat het bezoek deels onder werktijd plaatsvindt.

Artikel 7 Dagvenster

Dit artikel spreekt voor zich. Zie ook artikel 4:2 AGV en de bijbehorende toelichting.

Artikel 8 Bezetting en basisafspraken

In dit artikel staat het proces beschreven van de totstandkoming van de kaders waarbinnen de arbeid wordt verricht. De afspraken tussen leidinggevende en medewerker worden ingekaderd in de nieuwe gesprekscyclus (jaargesprek en voortgangsgesprek) die uiterlijk 1 januari 2015 wordt ingevoerd. Daarnaast vinden tussentijds (waar nodig) evaluatiegesprekken plaats.

Artikel 9 Plaats- en tijdonafhankelijk werken

In het tweede lid is vastgelegd dat de medewerker zelf verantwoordelijk is voor het innemen van een verantwoorde werkplek. Hiervoor is gekozen, omdat in ‘het nieuwe werken’ de medewerker feitelijk overal kan werken (trein, café, etc). Ook de werkplek thuis wordt vaak wisselend ingenomen.
Mocht het echter zo zijn dat een medewerker als gevolg van het innemen van een onjuiste werkhouding (op kantoor of elders) arbeidsongeschikt wordt, dan is de werkgever hiervoor te allen tijde aansprakelijk.
Met de Ondernemingsraad is de afspraak gemaakt om de eigen verantwoordelijkheid voor de werkplek buiten kantoor te evalueren vóór ingebruikname van het nieuwe stadskantoor, op basis van de opgedane ervaringen in Nedinsco.

Artikel 10 Buitendagvenstervergoeding

Dit artikel spreekt voor zich. Zie ook artikel 3:8 AGV en de bijbehorende toelichting.

Artikel 11Beschikbaarheidsdiensten

De medewerker die beschikbaarheidsdienst heeft en wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten *binnen* het dagvenster, komt logischerwijze niet in aanmerking voor een *buiten*dagvenstervergoeding. De gewerkte uren worden op een ander moment gecompenseerd.
Zie verder ook artikel 3:8 AGV en de bijbehorende toelichting en artikel 3a:3:3:1 AGV.

Artikel 12 Bijzondere regeling

Het college van B&W heeft bij besluit van 3 december 2013 vastgesteld welke medewerkers geen regelruimte hebben, doordat zij aan vaste werktijden zijn gebonden of in roosters werken waarbij zij geen zeggenschap hebben over de invulling van die roosters (zelfroostering). Deze medewerkers houden de vergoedingensystematiek die al gold vóór de invoering van het ruime dagvenster op 1 januari 2014.

Artikel 13 Tropenrooster

De mogelijkheid tot instelling van een tropenrooster gold voorheen voor alle medewerkers. Doordat sinds 1 januari 2014 het ruime dagvenster geldt voor de medewerkers die onder de standaardregeling vallen en deze medewerkers daardoor al de ruimte hebben om bij hoge temperaturen hun werktijden anders in te richten, is deze bepaling alleen nog van toepassing op de medewerkers die onder de bijzondere regeling vallen.

C

Artikel 4:2:1:2 vervalt.

D

Artikel 4:2:1:3 wordt vernummerd naar artikel 4:1:1:2.

E

Dit besluit treedt, na bekendmaking op de voorgeschreven wijze, in werking op 1 mei 2015.
Venlo,
Burgemeester en wethouders van Venlo,
de secretaris de burgemeester
P.M.H. Lucassen Antoin Scholten